

СЕКЦИЯ III
КАПИТАЛ, НАЕМНЫЙ ТРУД И ПРОБЛЕМЫ
ТРАНСФОРМАЦИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ
ОТНОШЕНИЙ В РБ

М.Н. БАЗЫЛЕВА

**Коллективно-договорное регулирование трудовых
отношений и проблемы его совершенствования**

Трудовые отношения представляют собой отношения, которые характеризуют взаимодействие и взаимосвязь их субъектов в процессе трудовой деятельности, направленной на создание материальных благ и услуг с целью удовлетворения потребностей общества и его членов.

В зависимости от того, каким образом принимаются решения в трудовой сфере, с помощью каких методов регулируются, различают несколько *типов трудовых отношений* [1, с. 13-15]. Основную роль здесь играют принципы равенства или неравенства прав и обязанностей соответствующих субъектов; солидарности или субсидиарности, партнерства или конфликта и т.д. В соответствии с этими моментами можно выделить два крайних типа трудовых отношений: *патернализм и социальное партнерство*. Между ними можно расположить *солидарность, субсидиарность, дискриминация, конфликт* [2, с. 315-317]. В настоящее время можно говорить о том, что наибольшее развитие получили два таких крайних типа, как конфликт и социальное партнерство.

Патернализм характеризуется основной ролью государства или фирмы в сфере регламентации и регулирования трудовых отношений. Поэтому можно говорить о государственном или фирменном патернализме. Этот тип трудовых отношений в определенных исторических условиях может оказаться весьма эффективным. Примером положительного фирменного патернализма может служить опыт Японии.

Такой тип трудовых отношений как солидарность предполагает совместную ответственность людей, которая основывается на едином мнении, общности интересов, личной ответственности и согласии. Этот тип трудовых отношений более подходит для организации деятельности в рамках институциональных образований нанимателей или работников (профсоюзов, объединений работодателей). Дело в том, что единство

членов, их сплоченность позволяет выявить и оценить экономические интересы, которые являются типичными для определенной категории людей, направлять усилия для противостояния опасности и риску, защищать свои цели и идеалы. В качестве предпосылки формирования солидарности можно рассматривать взаимодействие между членами общества на основе разделения общественного труда (Э. Дюркгейм), а осознание общностями их особых интересов как фактор побуждения к коллективным действиям [3, с. 97].

Субсидиарность, как и солидарность, основывается на развитии личной инициативы и ответственности, но в отличие от второй, предполагает возможность перенесения социальной ответственности на третье лицо, в качестве которого чаще всего выступает государство. Наиболее точное понятие субсидиарности дал Петер Верхан [4, с. 28], определив им преимущественное право индивидуума по отношению к вышестоящему обществу. Субсидиарность как категория синтезирует в себе несколько аспектов отношений: институционально оформленное преимущественное право индивида по отношению к обществу, более бедных к более богатым, женщин к мужчинам, нетрудоспособных к трудоспособным и т.п.; защиту государством и гражданским обществом более слабых от произвола более сильных субъектов; приоритеты мелких и средних собственников по отношению к крупным.

Дискриминация как тип организации трудовых отношений предполагает ограничение или ущемление прав и возможностей кого-либо произвольным или необоснованным способом. МОТ в своих конвенциях определяет дискриминацию как всякое различие, недопущение или предпочтение, проводимые по признаку расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, иностранного происхождения или социального происхождения, приводящие к уничтожению или нарушению равенства возможностей или обращения в области труда и занятости.

Принято выделять несколько видов дискриминации в сфере трудовых отношений: при найме на работу, когда представителей той или иной группы населения последними берут на работу и в первую очередь увольняют; при выборе профессии или продвижении по службе, когда какой-либо категории граждан запрещают или ограничивают доступ к определенным видам деятельности, профессиям, должностям, хотя объективно они способны выполнять эти работы; в оплате труда за выполнение аналогичных работ, когда разница в оплате не связана с показателями его эффективности; при получении образования или профессиональной подготовки может выражаться в ограничении доступа к ним, предоставлении образовательных услуг более низкого качества [5, с. 14].

Конфликт предполагает столкновение субъектов трудовых отношений, которое основывается на противоположности целей и интересов, взглядов и жизненных позиций [6, с. 33].

Современные ученые толкуют данный феномен как столкновение интересов; точек зрения, мнений, позиций; открытое противостояние как следствие взаимоисключающих позиций. Причинами конфликтов могут быть противоречия, возникающие ввиду расхождения интересов, точек зрения, жизненных позиций, способов действия. Трудовой конфликт представляет собой сложное образование и может быть классифицирован на разнообразные виды в соответствии с конкретными критериями. По числу участников можно выделить межгрупповые, между группой и работником, между субъектами трудовых отношений, внутриличностные. По направленности воздействия конфликт может быть горизонтальным или вертикальным. В зависимости от способов разрешения – антагонистические и компромиссные. По способам и характеру воздействия – положительные и отрицательные, конструктивные и деструктивные. По типу организации, в пределах которой развивается конфликт, их можно классифицировать – между формальной и неформальной структурой, в пределах самой неформальной организации, между формальными и неформальными интересами, между формальными и неформальными методами управления. В соответствии с причинами – разграничивают конфликты интересов, конфликты прав, иллюзорные (в основе имеют искаженное восприятие или недостаточность информации), ложно-соотнесенные (ошибочные толкования), замещенные (характеризуется наличием противоречий между требованиями и действительными интересами) и вынужденные (для изменения положения в сфере распределения ресурсов).

Социальное партнерство как тип трудовых отношений является сегодня преобладающим в странах с развитой рыночной экономикой. Процесс его формирования был по своей сути последовательным переходом от конфликтного соперничества к сотрудничеству субъектов трудовых отношений.

Законодательство Республики Беларусь определяет социальное партнерство как форму взаимодействия органов государственного управления, объединений нанимателей, профессиональных союзов и иных представительных органов работников, уполномоченных в соответствии с актами законодательства представлять их интересы при разработке и реализации социально-экономической политики государства, основанной на учете интересов различных слоев и групп общества в социально-трудовой сфере посредством переговоров, консультаций, отказа от конфронтации и социальных конфликтов [1,

с. 352]. Социальное партнерство строится на принципах равноправия сторон, соблюдения норм законодательства, добровольности принятия обязательств, демократичности, обязательности исполнения договоренностей и ответственности за принятые обязательства, взаимного информирования сторон переговоров об изменении ситуации, гуманизма, социальной солидарности, свободы в экономической и социальной сфере, социальной справедливости, социального диалога и сотрудничества, конкуренции, компромисса, консенсуса и т.д. [8, с. 428].

В пределах развитых рыночных государств социальное партнерство ассоциируется с согласованием интересов работников в рамках проводимой профсоюзами политики защиты их требований [1, с. 76]; проблемами заключения тарифных договоров; необходимостью урегулирования трудовых конфликтов [10, с. 58]; активным участием работников в управлении производством и коллективом предприятия [11, с. 66].

В качестве предмета социального партнерства может рассматриваться широкий спектр проблем. Это и трудовые отношения, которые обеспечивают воспроизводства человека как ресурса производства, проблемы функционирования рынка труда, обеспечение гарантий занятости населения, охрана труда занятого населения, обеспечение конституционных принципов трудовой деятельности, развитие здравоохранения, образования, повышение качества рабочей силы и проблемы ее переподготовки, совершенствование социального страхования и пенсионного обеспечения. Объектом социального партнерства выступает социально-экономическое положение различных групп общества, уровень жизни, механизм распределения создаваемого продукта.

В пределах рыночной экономики наиболее распространенными являются такие модели социального партнерства как либеральная и социально-ориентированная. В первом случае речь идет о существенном ограничении роли государства в регулировании экономической системы. Во втором случае предполагается создание условий, которые обеспечат достойное существование и развитие человека. Социальная ориентация экономической системы предполагает развитие системы образования, медицинского обслуживания, культуры, пенсионного обеспечения, развитие распределительных отношений, защиту бедных слоев общества. Для этой цели устанавливаются минимальная заработная плата, пособия и пенсии, определяется прожиточный минимум, гарантируется ряд бесплатных услуг в сфере образования и здравоохранения.

Государство в системе социального партнерства должно заниматься законодательной, судебной, контрольной, организаторской,

прогностической деятельностью. При этом оно может выступать в разнообразных ипостасях: и как собственник, и как работодатель, и как законодатель и как арбитр. Основная цель деятельности государственных органов в сфере социального партнерства – устранение или существенное ослабление социальных конфликтов в обществе. Для ее реализации предполагается решение задач по совершенствованию распределительных отношений, вовлечению работников в процессы управления производством и собственностью, совершенствование коллективно- договорного процесса, развитие нормотворческого процесса и т.д.

Анализ нормативного регулирования социального партнерства предполагает анализ правовых актов как соглашения и коллективный договор. В первом случае речь идет о нормативном акте, который содержит обязательства сторон по регулированию трудовых отношений на уровне профессии, территории или отрасли. Соответственно можно говорить о генеральном (общереспубликанский уровень), тарифном (отраслевой) и местном соглашении. Генеральное – регламентирует развитие социального партнерства, предусматривает мероприятия по устранению социальных конфликтов и забастовок, направлено на поддержание определенного уровня развития государства посредством установления минимального потребительского бюджета, минимальной заработной платы, пенсий, стипендий. Тарифные и местные соглашения ориентированы на поддержание преимуществ и гарантий для работников в зависимости от принадлежности к отрасли или региону. Во втором случае развитие социального партнерства реализуется посредством заключения коллективного договора. Он является локальным нормативным актом, который регламентирует отношения наниматель – работник. Здесь охарактеризованы положения об организации труда, повышении эффективности производства, нормировании, создании безопасных условий труда, обеспечении занятости и повышении квалификации, регулировании внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда, формах и системах оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, ответственности за невыполнение коллективного договора, а также другие вопросы.

Если обратиться к истории, то впервые термин «коллективный договор» был введен в конце 19 века англичанами С. Вебб и Б. Вебб для характеристики процессов переговоров между профсоюзами и ассоциациями предпринимателей (или самими предпринимателями) относительно заработной платы и условий труда. С тех пор коллективно- договорной процесс прошел значительный путь развития и существует на нескольких уровнях: национальном или отраслевом,

отдельных компаний или предприятий, конкретных рабочих местах. Переговоры ведутся относительно не только условий труда, но и процедурных моментов (как будет осуществляться обсуждение и что произойдет, если компромисс не будет достигнут).

В развитых государствах сложился определенный порядок ведения коллективных переговоров, который включает в себя следующие этапы: разработка и утверждение на съездах или конференциях отраслевых профсоюзов общих требований; создание комиссий, рабочих групп по ведению переговоров. Участие работников в деятельности подобных органов позволяет им оказывать влияние на развитие процессов управления, способствует расширению их кругозора, повышает профессиональный уровень; непосредственно сами переговоры; разрешение возникающих в ходе переговорного процесса конфликтов при помощи процедур примирения и посредничества; утверждение проектов коллективных договоров [12, с. 47].

Могут быть выделены следующие модели коллективно – договорного процесса: *волюнтаристская* (первоначально существовала в Великобритании, однако, сейчас активно перенимаемая США), *европейская* и *японская*.

Волюнтаристская модель характеризуется децентрализованным процессом коллективных переговоров по поводу защиты экономических прав и интересов работников и заключается в минимальном вовлечении государства в регулирование трудовых отношений. В случае с европейской моделью имеет место определенная координация переговорного процесса, его централизация; государство активно вмешивается в регулирование трудовых отношений при заключении коллективных договоров; защищаются не только экономические, но и социальные права, и интересы работников. Что касается третьей из названных моделей, японской, то она существует только в единственном государстве, основывается на специфической ситуации, которая сложилась там в силу приверженности национальным традициям и обычаям. В Японии имеет место децентрализация коллективно-договорного процесса, однако, при несущественном вмешательстве государства.

В наиболее общем виде различия между наиболее используемыми моделями можно представить следующим образом (таблица 1).

Таблица. 1.

Различия волонтаристской и европейской моделей коллективно-договорного процесса

Характерные черты	Волонтаристская модель	Европейская модель
Степень централизации процесса	Децентрализован	Централизован
Роль государства	Несущественная, придерживается политики невмешательства	Четкое нормативное регулирование и активное вмешательство
Права, подлежащие защите	Экономические	Экономические и социальные
Трудовой конфликт	Децентрализован	Ограничен действием коллективного договора
Забастовки	Имеют место, носят краткосрочный характер	Очень редки
Характер коллективного договора	Местные	Отраслевые
Охват профсоюзами рабочего движения	Существенный	Несущественный

Развитие коллективно-договорного процесса в РБ свидетельствует о том, что сложившаяся практика близка к европейской модели. Одно из наиболее значимых отличий – широкий охват работников профсоюзным движением.

Профсоюзы в РБ обладают широким спектром полномочий. Они имеют право участвовать в разработке и реализации социально-экономической политики государства, защищать права граждан – членов профсоюзов, принимать участие в разработке программ занятости, участвовать в разработке программ по социальной защите населения, осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, вести коллективные переговоры и т.д. Наиболее крупным профсоюзным объединением является Федерация профсоюзов Беларуси, которая насчитывает 4,4 млн. человек.

В процессе коллективных переговоров затрагиваются два круга вопросов. Во-первых, это проблемы, касающиеся заключения, прекращения, изменения или исполнения коллективных договоров. Во-вторых, вопросы, касающиеся условий труда и быта работников. В этом контексте в условиях трансформации экономики наиболее актуальными являлись и являются проблемы обеспечения занятости и достойного уровня заработной платы. При решении этих проблем в РБ были достигнуты достаточно значимые успехи, и это в большей степени было обусловлено не столько силой профсоюзов, сколько общности интересов работников, профсоюзов и государства. Данные таблицы 2

свидетельствуют о том, какова ситуация на рынке труда в области занятости.

Таблица 2.

Уровень безработицы

Страны	1994- 2003	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
США	5,2	5,6	5,4	4,9	4,5	4,2	4,0	4,8	5,9	6,3
Япония	4,2	3,2	3,4	3,4	4,1	4,7	4,7	5,0	5,5	5,6
Германия	8,4	8,0	8,7	9,6	9,1	8,4	7,8	7,8	8,3	8,3
Франция	10,6	11,4	12,1	12,1	11,5	10,8	9,5	8,6	9,0	8,9
Италия	10,8	11,6	11,6	11,7	11,8	11,4	10,6	9,5	9,3	8,9
Великобритания	6,7	8,7	8,2	7,1	6,3	6,0	5,5	5,1	5,2	5,3
Канада	8,3	9,4	9,6	9,1	8,3	7,6	6,8	7,2	7,6	6,7
Испания	16,8	22,9	22,2	20,8	18,7	15,7	13,9	10,5	10,7	9,9
Бельгия	8,4	9,7	9,5	9,2	9,3	8,6	6,9	6,6	6,9	7,1
Швеция	6,1	7,7	8,1	8,0	6,5	5,6	4,7	4,0	4,2	4,2
Австрия	4,0	3,9	4,3	4,4	4,5	3,9	3,7	3,6	4,3	3,8
Дания	7,0	10,1	8,6	7,8	6,5	5,6	5,2	5,0	5,1	5,1
Финляндия	11,8	15,4	14,6	12,6	11,4	10,2	9,8	9,1	9,4	9,3
Люксембург	2,9	3,0	3,3	3,3	3,1	2,9	2,6	2,6	2,9	2,8
В среднем по развитым государствам	6,6	7,1	7,1	6,9	6,8	6,4	5,9	5,9	6,4	6,5

Сост. по: [13, с. 171].

Данные таблицы свидетельствуют о том, что наивысшая занятость в рассматриваемом периоде наблюдалась в Люксембурге и Австрии. Такие государства, как США и Япония, придерживались рамок полной занятости, хотя в 2003 году США все же вышли за ее пределы. В Великобритании начало 90-х годов было ознаменовано высоким уровнем безработицы, но с 1999 им удалось достигнуть полной занятости. Что касается развитых европейских государств, Германии, Франции и т.д. – для их экономик проблема безработицы является наиболее значимой. В РБ в 2003 г. уровень безработицы составил 3,1 %.

Решение проблемы обеспечения достойного уровня жизни населения, прежде всего за счет роста заработной платы, позволило достичь в 2003 г. в РБ начисленной среднемесячной заработной платы в размере 253,5 тыс. руб. или в среднем на уровне 128,3 у.е. Выше ее уровень наблюдался в промышленности, транспорте, связи, строительстве, науке, банковской деятельности. Ниже она была в сельском и лесном хозяйстве, торговле и общественном питании.

Обозначенный размер заработной платы существенно отстает не только от развитых рыночных государств, в которых среднечасовая заработная плата находится в пределах от 25,92 евро в Германии до

22,51 в США и 19,77 в Японии; но и от некоторых государств СНГ (Казахстан, Россия).

Коллективно-договорные отношения в рамках института социального партнерства развиваются в нашем государстве непродолжительное время, есть здесь положительные моменты, есть и негативные. В качестве последних хотелось бы отметить: формальность системы соглашений: многие местные, тарифные, коллективные соглашения дублируют друг друга, содержат много декларативных моментов, неподкрепленных необходимыми расчетами; проблема создания эффективной системы участия работников в управлении предприятиями; проблема подготовки специалистов, владеющих в совершенствии концепцией социального партнерства. Решение этих вопросов, несомненно, улучшит развитие коллективно-договорных отношений, социального партнерства, и в конечном итоге – социально-экономическое положение РБ.

Литература

1. Базылева М.Н. Трудовые отношения и их типы // Теория и практика управления предприятием: Материалы международной научно-практической конференции. Минск 23-24.04.03. – Мн.: БГЭУ, 2003. С. 13-15.
2. Генкин Б.М. Экономика и социология труда. Учебник для ВУЗов. – М.: Норма: ИНФРА-М, 1998. – 373 с.
3. Ядов В.А. Формирование новых солидарностей в реформируемом обществе // Вестник российского гуманитарного научного фонда. 1996. № 4. С. 97-104.
4. Верхан П.Х. Предприниматель. Его экономическая функция и общественно-политическая ответственность. – Мн.: Наука, 1992. – 127 с.
5. Роцин С. Дискриминация и равенство возможностей на рынке труда // Человек и труд. 1995. № 4. С. 14-16.
6. Цвылев Р. Социальный конфликт в постиндустриальной экономике // Мировая экономика и международные отношения. 1998. № 10. С. 33-41.
7. Трудовой кодекс Республики Беларусь. – Мн.: ООО «Алмафей», 2000. – 236 с.
8. Базылев Н.И., Базылева М.Н. Социальное партнерство: проблемы теории и практики// Социально-экономические проблемы развития региона Белорусского Полесья: Доклады межд. научно-практической конференции, Пинск, 7-8 февраля 2002 г. / БГЭУ Пинский филиал. Мн., 2002. С. 428-433.
9. Садовая Е. Социальные партнеры учатся находить общий язык // Человек и труд. 2000. № 11. С. 76-77.
10. Донецкий А., Эйтингон В. Партнерство с работодателями необходимо // Человек и труд. 1998. № 9. С. 58-59.
11. Мазманова Б. Участие работников в прибылях и партнерство // Человек и труд. 2000. № 9. С. 66-67.
12. Социальное партнерство в Беларуси: практика, проблемы, перспективы. – Мн.: ООО «ФУА информ», 2000. – 281 с.
13. World economic outlook. September 2002. Trade and Finance. Washington, 2002. – 212 p.
14. Статистический бюллетень. Ежеквартальное издание. Январь-декабрь 2003. Мн., 2004. – 189 с.